

社会 への取り組み

当社のこれまでの歴史は、
さまざまなステークホルダーとともに築いてきたものです。
長年の事業活動で得た知識や経験を活かし、
また常に社会における当社の役割を考えながら、
今後もステークホルダーとの関わりを通して、
社会に貢献できるようCSR活動に取り組んでいきます。



京阪電車Webサイト「こころまち つくろう」

京阪グループのブランドスローガンである「こころまち つくろう」をページタイトルに京阪グループが普段行っている安全や環境への取り組みなどについて沿線のさまざまなシーン・表情について、写真とレポートで紹介しています。

こうした情報を通じ、京阪グループがお客さまに提供することを約束している「安全安心」「やさしさ」「心のこもった」などの価値を表現したいと思います。

[http:// www.keihan.co.jp/brand/](http://www.keihan.co.jp/brand/)

お客さま満足のために

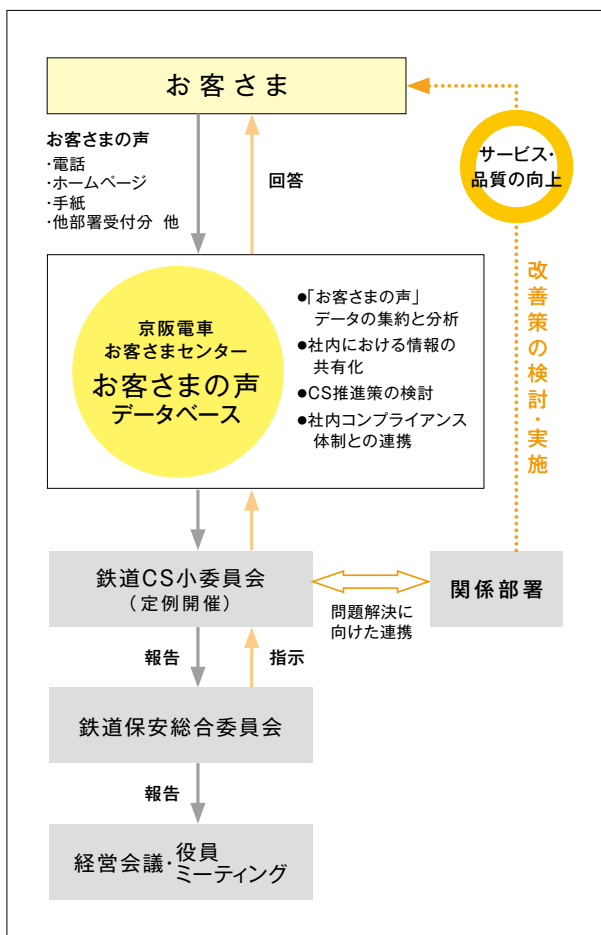
当社では、お客さまに選ばれる企業を目指してサービス向上に取り組んでおり、その一環として、お客さまからのお問い合わせやご意見・ご要望をお聞きする「お客さまセンター」を開設しています。また同時に、「お客さまにやさしい鉄道」を目指した取り組みにも力を入れています。

お客さまの声にこたえて

CS推進体制

平成20年3月以降、CSの実現に特化した定例会議である「鉄道CS小委員会」を開催しています。当会議では、「お客さまの声」のデータベースをもとに、課題の共有からその解決策の実施・効果検証に至るまで、関係部署を交えて協議・検討を重ねています。

▼「お客さまからの声」の流れ

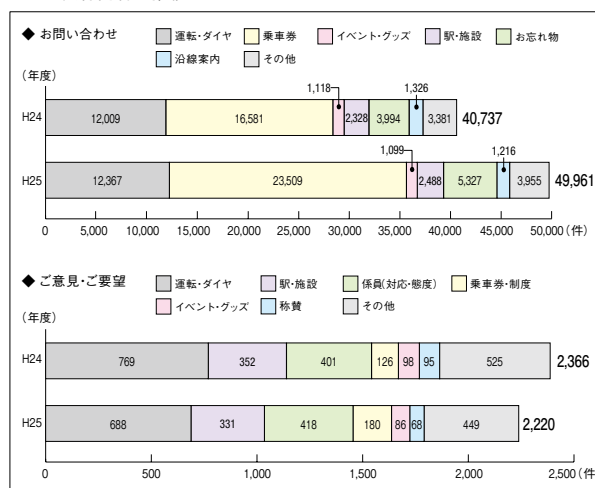


お客さまセンターの運営

平成19年11月26日に「京阪電車お客さまセンター」を開設しました。迅速かつ的確で心地よい案内はもとより、お客さまからのご意見・ご要望を経営に活かしていけるよう現場経験の豊富なスタッフが日々取り組んでいます。

平成25年度の受付状況では、イベント列車の運転などにより、列車時刻や乗車券類、輸送経路に関するお問い合わせや、列車ダイヤ、係員の執務(鉄道部門以外を含む)、車内温度管理、駅構内禁煙、各種乗車券制度へのご意見・ご要望や称賛などが増加し1年間で約52,000人のお客さまにご利用いただきました。

▼主な受付内容の推移



「京阪電車お客さまセンター」のご案内

駅や車内にてポスターを掲出し、運賃・ダイヤ・沿線情報などのお問い合わせ、そのほかの「ご意見・ご要望」などを受け付けています。

TEL:06-6945-4560
 〈平日〉9:00～19:00
 〈土日〉9:00～17:00
 年中無休(12/30～1/3を除く)



よりやさしく便利な駅を目指して

お客さまにやさしい駅

けいはんインフォステーション

京阪線の主要駅に「けいはんインフォステーション」を設置しています。列車ダイヤ、運賃、お忘れ物や駅周辺のご案内など、さまざまなお問い合わせにお答えしています。



けいはんインフォステーション

コンシェルジュ

京阪線では、全駅係員を「コンシェルジュ」と位置づけ、電車や駅に不慣れなお客さまや身体の不自由なお客さまのお手伝いなど、すべてのお客さまに駅を快適にご利用いただけるよう、きめ細かなご案内に努めています。また、接客レベル向上のため、CS研修を実施しています。



コンシェルジュ

ヒューマンサポート研修

京阪線では、障がいのあるお客さまも快適に駅をご利用いただけるように新入社員にヒューマンサポート研修を実施しています。車いす、アイマスクなどを用いた実習を通じて、身体の不自由なお客さまが駅をご利用される際に感じる不自由さを知り、より良いサービスを提供できるよう努めることを目的としています。

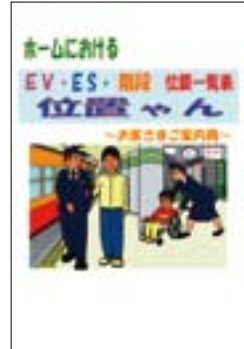


ヒューマンサポート研修

心のバリアフリーへの取り組み

「コミュニケーションボード“心のやりとり”」を京阪線全駅および大津線主要駅に設置しています。障がいのあるお客さまや外国人のお客さまと円滑なコミュニケーションを図ることを目的としたツールで、ボードに描かれたイラスト

を指で示すことで意思表示をしていただくことができます。また、京阪線全駅のホームにおけるエレベーター(EV)・エスカレーター(ES)の位置を示した「位置^{いっち}ゃん」を作成し、京阪線の各駅でのご案内に使用しています。これは、年配のお客さまや身体の不自由なお客さまからの「何両目に乗車すれば、降車駅のEV・ESに近いのか?」といったご質問に対し、駅ごとのEV・ESおよび車両編成数・列車種別ごとの停車位置を図示した一覧表を作成することで、「〇〇駅で降車されるのであれば、△両目にご乗車ください」とスムーズにご案内することにより、すべてのお客さまにやさしい対応ができるよう取り組んでいます。



「位置ゃん」



コミュニケーションボード“心のやりとり”

AEDの設置

お客さまの救命率向上のため、主要駅にAED(自動体外式除細動器)を設置しています。

また、駅係員が研修会などで心肺蘇生術を体験したり、新入社員を中心に普通救命講習を受講しています。これまでに数件の心肺停止したお客さまの蘇生に貢献しました。



AED



普通救命講習

乗務員携帯電話携行

当社では乗務員(車掌およびワンマン列車担当運転士)が運行状況確認用の携帯電話を携行しています。これは、当社線や当社線と接続する他社線で遅延や運休といった輸送障害などが発生した場合に、これまでの列車無線による連絡に加えて、最新の状況を乗務員に随時メールで配信することで、お客さまへの情報提供体制の強化を図るためのものです。



運行状況確認用携帯電話

バリアフリー化の取り組み

車両のバリアフリー

当社では、車内に車いすスペースを順次設置しており、平成26年3月31日現在402両となっています。

また、非常時に乗務員と直接通話ができる非常通報器を378両に、出入口上部に列車種別や行先、停車駅、次駅で開くドアの方向案内などを表示する車内案内表示器を348両に設置しています。

さらには、お年寄りや身体の不自由な方、妊娠されている方などのために優先座席ゾーンの明確化を図っています。窓ガラスには従来からのステッカーに加え、新たにマタニティマークステッカーを貼りつけ、また座席の背もたれにはオレンジ色をベースにピクトグラム※を、カーテンには「優先座席」の文字表記とピクトグラムを印刷しています。なお、3000系、8000系車両では枕カバーにオレンジ色をベースにピクトグラムを印刷しています。

※情報や注意を示すための絵文字。



車いすスペース



車内案内表示器



非常通報器



優先座席

お客さまとのコミュニケーション

マナー啓発

お客さまに気持ちよく電車・駅をご利用いただけるよう、マナーポスターを通じて乗車マナーの大切さを呼びかけ、ご理解とご協力をお願いしています。

平成25年度は、同じ行動でも場所やシチュエーションによっては周囲の方の迷惑になる場合があることを表現したマナーポスターを制作・掲出。ユーモアのある味わい深い表情で描かれた動物たちのイラストと、ひねりの利いたコピーでお客さまのマナーに対する関心の向上を図りました。



マナーポスター

おけいはんキャンペーン

当社と京阪沿線により親しみを持っていただくために、平成12年からおけいはんキャンペーンを実施しています。

平成24年11月からは、5代目おけいはんとして、初の一般公募で選ばれた畦田(うねだ)ひとみさんを起用。「チャレンジ!」をテーマに、沿線を楽しむ「ほんまのおけいはん」を目指して彼女がさまざまなことにチャレンジし、沿線の魅力をご案内しています。

これまで展開してきたテレビCMやポスター、おでかけ情報サイト「おけいはん、ねっと」(<http://www.okeihan.net/>)に加え、動画コンテンツやフォト日記で構成する「チャレンジ!おけいはん」(<http://www.challenge-okeihan.net/>)を展開しているほか、おけいはん自身が発信するFacebook(<http://www.facebook.com/challenge.okeihan>)、おけいはんと一緒に体験する一般参加イベントなど、さまざまな切り口で発信しています。



おけいはん



チャレンジ!おけいはん

「K PRESS」の発行

京阪電車やグループ施設をご利用されるお客さまに沿線情報や営業情報を提供するため、情報誌「K PRESS」を毎月1回、約17万部発行しています。駅や京阪グループの商業施設を中心に無料で配布しています。季節に応じた特集をはじめ、沿線の観光スポットやイベント、京阪グループの情報を掲載し、おでかけやショッピングなどに活用していただいています。

また、鉄道に関するお知らせのページとして「くらしのなかの京阪」を設けています。鉄道に関する情報のほか、各種工事状況、安全施設・バリアフリーなどに関するお知らせや、マナー向上についてのご願い、CSRに関する内容を掲載し、便利に快適に、京阪電車をご利用いただけるよう努めています。



「K PRESS」

株主・投資家のために

安定した収益をあげ、株主の皆さまに適切な利益を還元していくことは、企業の基本的な責任のひとつです。当社では、株主・投資家の皆さまに対する積極的な情報開示とコミュニケーションを通じて、さまざまな声を経営に反映させていくことが大切であると考えています。

情報開示とコミュニケーション

当社では、株主・投資家の皆さまに当社および当社グループに対する理解を深め、正しく評価いただくため、IR活動を通じて経営にかかわる情報を積極的に開示し、コミュニケーションを図っています。

平成25年度は、機関投資家・アナリストに対して決算説明会を2回開催したほか、個別ミーティングを随時実施しました。

また、株主の皆さまに年2回お送りする「株主通信」を発行しているほか、当社ホームページ上でIRニュースや決算短信、決算説明会資料などを公開することにより、迅速・公平な情報開示を行っています。



決算説明会

インサイダー取引の防止

当社などの重要事実に関する情報の管理、役職員の株式などの売買そのほかの取引に際し、遵守すべき基本的事項について定めた「内部者取引の規制および重要事実に係る情報管理に関する規程」を整備しています。

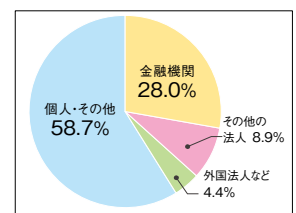
株主総会

株主総会の活性化および議決権行使の円滑化を図るため、株主総会招集ご通知の早期発送に取り組んでいるほか、株主総会が集中する日とは異なる日程で株主総会を開催しています。

▼株主状況（平成26年3月31日現在）

発行可能株式総数	1,595,886,000株
発行済株式総数	565,913,515株
株主数	54,558人

▼株主構成（平成26年3月31日現在）



（株式数ベース）

SRI^{※1}（社会的責任投資）インデックスへの選定

当社は「FTSE4Good Index Series」に4年連続で選定されました。「FTSE4Good Index Series」とは英国のFTSEグループ^{※2}が環境マネジメント・気候変動・人権労働などの観点から企業のパフォーマンスを評価・選定する指標で、多くのSRI指標の中でも最も権威ある指標の一つです。

※1 SRI(Social Responsibility Investment)の略) 財務状況や成長性だけでなく、社会的責任を果たしているかという点で検証・評価し、株式投資の判断を行うこと。

※2 FTSEグループ グローバルなインデックスと分析的ソリューションの提供で世界をリードする企業です。



FTSE4Good

地域社会のために

高い公共性を有する鉄道事業を営む当社にとって、今後も持続的に発展していくためには、沿線を中心とする地域社会との共生は重要な使命です。今後も当社では事業活動を通じて、地域社会に貢献できる活動を継続していきたいと考えています。

明日を担う世代のために

ALL KEIHAN サンクスフェスタ

京阪グループでは、お客さまへの感謝の気持ちをお届けするとともに、もっと京阪グループを身近に感じていただくため、「ALL KEIHAN サンクスフェスタ」を毎年開催しています。

ファミリーレールフェア

平成25年10月6日にファミリーレールフェアを開催しました。寝屋川車両基地を開放し、日頃見ることができない工場内や車庫内を自由に見学いただきました。さまざまなイベントを実施し、約12,000人のお客さまにご来場いただきました。



ファミリーレールフェア

ちびっこアーティスト号

「京阪電車の美術館2013」をテーマに、沿線の小学生以下のお子さまから絵画4,152枚の応募があり、トレイン賞168点を車内に展示し「ちびっこアーティスト号」として、平成25年11月1日～30日まで運転いたしました。

また、最優秀駅長賞と駅長賞および入選作品を「ちびっこアーティストギャラリー」として淀屋橋駅など5駅で展示したほか、全作品をひらかたパークのイベントホールで展示いたしました。



ちびっこアーティストギャラリー

「こども110番の駅」への取り組み

平成17年4月から関西の鉄道事業者32社局と共同で「こども110番の駅」に取り組み、現在京阪線全60駅、大津線4駅で実施しています。子どもが駅に助けを求めてきた場合に保護し、子どもに代わって110番通報を行うなどの対応をとります。今では関西での取り組みが全国に広がり、北海道から九州まで172社局2,903駅(平成25年4月1日現在)で実施しています。



こども110番の駅

体験学習、見学会の実施

当社では、地域社会から信頼される企業を目指し、平成10年度より沿線の中学校を中心に車両工場での体験学習を受け入れており、平成25年度には寝屋川市や門真市等から、計9校の受け入れを行いました。

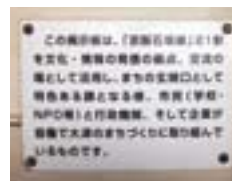
また、学校団体を対象とした見学も受け入れており、平成25年度には沿線の学校だけでなく、全国各地の修学旅行のグループ学習など、約1,500人の方が見学されました。



車両工場見学

「掲示板・ギャラリー」の設置

「石坂線21駅の顔づくりグループ」と連携して、「掲示板・ギャラリー」を設置し、最寄り駅沿線の学校や団体に提供することで、交流の拠点としています。



掲示板・ギャラリー

地域社会とのコミュニケーション

京阪・文化フォーラム

沿線の文化振興のため、京阪・文化フォーラムを開催しています。その年に話題となったものや、歴史や文化など沿線の活性化につながるものをテーマにしています。

平成25年度は3回開催し、たくさんのお客さまにご参加いただき好評を博しました。



第34回 京阪・文化フォーラム

第32回 神に祈った武将たち

実施日 平成25年6月8日(土) 会場 石清水八幡宮研修センター

第33回 水辺の歴史 大川沿いにある大坂の陣戦場跡

実施日 平成25年10月25日(金) 会場 追手門学院大阪城スクエア

第34回 彩られた京都の古社寺

実施日 平成26年3月8日(土) 会場 御香宮神社参集館

アートエリアB1

中之島線なにわ橋駅地下1階コンコースの「アートエリアB1」は、平成20年10月の中之島線開業にあわせて設置した施設です。ここでは「アート」「知」などをテーマにさまざまなプログラムを実施し、中之島エリアの文化・芸術・知の創造と交流の場として活用しており、「なにわ橋駅」が「コミュニケーション空間としての駅」となることを目指しています。平成25年度には「鉄道芸術祭vol.3」や日本センチュリー交響楽団メンバーによるクラシックミニコンサートなどのプログラムを実施しました。



鉄道芸術祭vol.3



クラシックミニコンサート

イベント電車、ラッピング電車の紹介

大津線では、「地域に愛され信頼される鉄道でありたい」という思いから、地域社会と連携した活動に継続して取り組んでいます。

イベント電車として、独身の男女に出会いのきっかけを提供する「あいのり電車」や「おもいでお花見号」を運行しました。

また、ラッピング電車にも力を入れており、地元の芸術系大学、沿線の大津線を応援してくださるNPOや市民団体と協力して雰囲気盛り上げ、地域の活性化に取り組んでいます。



あいのり電車



「石坂線みんなで文化祭号」の車内



おもいでお花見号

宇治・伏見ギャラリートレイン

平成26年4月3日(木)から、宇治・伏見の四季折々の風景写真や、地元店舗の広告などを展示した「宇治・伏見ギャラリートレイン」を運転しています。公益社団法人宇治市観光協会や、当社が発売する「宇治・伏見1dayチケット」の優待店舗にご協力いただき、宇治・伏見を盛り上げる取り組みとして行っているものです。

なお、この列車では、昼間時の車内アナウンスを朝日放送の三代澤アナウンサーが担当(自動音声)しています。



ギャラリートレイン

「ビールde電車」「おでんde電車」の運行

大津線の活性化と、広く皆さまに大津線を知っていただくために、夏季には「ビールde電車」を冬季には「おでんde電車」を運行しています。

普段乗車している電車がラッピングや車内装飾により雰囲気も一変し、不慣れな社員や大学生アルバイトの接客・マイクパフォーマンスが大変好評で、沿線地域の方々のみならず、遠方からも多くのお客さまにお越しいただきました。

リピーターのお客さまも多くご乗車いただいております。



おでんde電車(外観)



おでんde電車(車内の様子)



ビールde電車(外観)



ビールde電車(車内の様子)

キテ・ミテ中之島

平成25年4月から6月にかけて、一般募集の絵画や川柳、近隣幼稚園の園児が制作した作品、趣旨に賛同いただいたアーティストの作品を中之島線各駅コンコースに展示しました。

期間中、近隣幼稚園でのワークショップやウォーキング会などを開催し、コミュニケーションを図りました。



キテ・ミテ中之島での展示作品

ハイキングの企画・実施

当社主催のハイキングは、年間23回のスケジュールで開催していますが、そのほかにも駅長主催で計画・実施する「駅長おすすめハイク」があります。

この「駅長おすすめハイク」は、駅長をはじめ駅係員が入念に下見を行い、危険箇所や見どころ、昼食場所およびトイレの場所を確認し開催当日に備えます。

参加されるお客さまに安全に楽しんでいただけることを第一に考え、危険と思われる箇所に係員を配置するなど安全確保に努めています。



リレーウォーク

沿線の小学校(晴嵐小学校1年生)に出向いて乗車マナー講習を実施

沿線の小学校からの要請により当社の社員が小学校に出向いて、スライド画像を使って乗車券の購入方法・ホームや車内でのマナー・踏切道の安全な通行方法などの講習を行いました。

また、石山坂本線を走るラッピング電車の紹介や鉄道に関する質問に対して解りやすく説明し、京阪電車に親しみを持っていただく取り組みを行いました。



晴嵐小学校での講習風景

従業員のために

当社では、従業員を重要なステークホルダーと位置づけ、インセンティブの働く新しい人事制度を確立するとともに、人権の尊重や労働災害の防止にも努めています。

働きやすくやりがいのある職場づくり

人権の尊重・雇用差別禁止・機会均等

京阪グループでは、すべての人々の人権を尊重することを行動憲章で定め、日常の行動のなかで実現に努めています。当社では入社時や昇進時などの階層別研修(平成25年度は計11回実施)や毎年5月の憲法週間と12月の人権週間に合わせた人権啓発映画会の実施に加え、京阪グループ誌における啓発記事への掲載(年4回)も行っています。採用活動では公正採用選考人権啓発推進員を選任し、職種にかかわらず、人物本位で公正な選考を実施しています。

また、社員の処遇に関しても、活力みなぎる企業風土を築き上げるために、性別そのほかについて区別することなく人事制度を運用しています。

人事制度

賃金制度や昇進制度などの人事制度は、社員の“働きたかた”に直接関わってくる大変重要な問題であると認識し、以前よりその時代に適した人事制度の構築・運用を行ってきました。

定年年齢引き上げ

平成25年には、高齢者雇用安定法改正に対応するとともに、社員の発揮能力を引き出し、最大限に活用するために、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げるなどの制度改定を実施しました。

人材育成・教育制度

当社では、発揮能力主義と企業家育成に重点をおいて、専門職と総合職に求められる人材要件に合わせた計画的

人材育成を実施し、個人の能力と意欲および組織力を高めることで、企業価値の創出を図っています。新入社員から部長に至るまでの階層別研修、専門職・総合職それぞれのコース別研修のほか、自己啓発支援として通信教育と「KEIHANビジネスセミナー」と称する集合研修を実施しています。

また、グループ社員研修を実施することにより、京阪グループの一員であるという意識の醸成にも努めています。

ハラスメントへの対応

京阪グループでは、行動憲章に「ハラスメント防止」を定め、従業員への意識づけを行うとともに、就業規則にセクシュアル・ハラスメント防止を規定しており、入社時や昇進時などに社内研修を実施しています。また、ハラスメント全般についても、人権啓発映画会などにおいて、ハラスメントを題材としたビデオを上映するなど、未然防止に努めています。

障がい者雇用

当社における平成25年度の障がい者雇用率は2.22%であり、法定雇用率の2.0%を上回っています。鉄道事業においては安全確保のための資格要件などの制約があり、職域が限定される事情がありますが、障がい者の職域の拡大について引き続き検討を進めています。

休暇

当社における平成25年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は89.5%で、一般的な取得率(47.1%:厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」)と比べて高い水準にあります。半日年休制度や計画年休制度の導入のほか、取得しきれなかった休暇については両親の介護や子どもの看護、自己研鑽などの目的に取得できるよう積み立てられる制度を設け、従業員の休暇取得率の向上に積極的に取り組んでいます。

▼人材育成体系図

種別 役職等	階層別研修	職能別 研修	コース別研修		グループ社員研修	自己啓発 支援	
			エキスパートコース	CJPコース			
部長	部長選抜研修 新任部長研修	各部署業務研修			京阪グループ 新任役員研修 京阪グループ 新任監督役研修	KEIHAN ビジネスセミナー 通信教育講座	
課長	課長選抜研修 管理職リーダーシップ開発研修 新任管理職研修				環境マネジメント教育訓練		
係長職	新任係長職研修			新規事業 創出プログラム KEIHAN ビジネススクール派遣			
判定職	新任首席助役・副課長・主任研修 新任判定職研修		判定職スキルアップ研修	プログレス 50研修 プログレス 55研修	通信教育講座 KEIHAN ビジネスセミナー		
作業職 新入社員	新入社員フォローアップ研修 新入社員研修		ステップアップ 研修 プログレス 40研修			京阪グループ 新入社員基礎研修	

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

当社では、働きながら育児や介護を行う従業員をサポートする育児・介護休暇制度や育児・介護短時間勤務制度を導入しています。平成23年1月からは対応可能な職場ではノー残業デーを毎月2回に拡大しました。さらに、次世代育成支援対策に取り組む企業として、平成20年度から継続して厚生労働省の次世代認証マーク(愛称「くるみん」)を取得しています。



くるみん

労働組合との関係

当社と当社労働組合は、信頼関係のもと、お互いの立場を尊重しながら、生産性向上・効率化の推進と労働条件向上に、労使共同で取り組んでいます。

安定的な労使関係の維持と、経営の円滑な運営を期して、労使協議制を確立し、労使間の意思疎通を図っています。賃金や臨時給与、労働協約の改定など労働条件に関する重要事項については、経営協議会を開催し、真摯に協議を行っています。

また、それ以外の事項についても、労使懇談会を定期的で開催することで意見の交換を行い、労使の共通認識の形成に努めています。

改善提案制度

当社では、社員の仕事への積極的な参加意識を高め、働きがいのある職場をつくることを目的として、「改善提案制度」を設けています。社員の創意と工夫による会社業務の改善提案を受け付けるものであり、提案の内容に応じて、表彰を実施しています。

安全衛生に関する取り組み

労働安全衛生の基本理念

当社では、お客さまの安全確保と質の高いサービスを提供するため、従業員に災害や事故がなく、健康で明るく働くことを第一歩と考え、労働安全衛生に関する基本理念を設け、全社一丸となって、安全が尊重される社風づくりに取り組むとともに、心と体の健康を守る取り組みを展開し、安全衛生文化の定着に努めています。

安全関係

- (1) 管理・監督者は、誰ひとりケガをさせないという信念を持って、設備の安全確保と安全活動の充実を図るとともに教育・指導にあたる。
- (2) すべての社員は、決められたことを徹底して守るとともに、危険を予知することにより、不安全な状態と不安全な行動の排除に努める。

衛生関係

- (1) 社員の心身にわたる健康の保持増進を図り、健康への自覚を促す。

- (2) 傷病休業率の減少(平成26年度目標値0.5%)に努める。(平成25年度実績0.58%)

労働災害発生状況

自損による労働災害のほとんどがヒューマンエラーによるものです。これを防止するため、災害発生原因の徹底調査、同業他社との情報交換などを行うとともに、不定期の安全衛生巡視を実施し、安全活動の向上を図っています。一方、酔酩旅客による暴力行為(第三者行為)災害が全体の6割を占めているため、これらの災害防止対策として、ポスターによる啓蒙活動や主要駅に警備員の配置などの取り組みの強化を図っています。



暴力行為防止ポスター(H25年度版)

▼労働災害発生件数 (年度)

災害の種別	H23	H24	H25
業務上	36 (21)	22 (12)	31 (18)
通勤	7 (5)	5 (2)	8 (6)

()内は第三者行為による災害

従業員の健康への配慮

従業員の心身にわたる健康の保持増進を図るため、産業医や産業保健スタッフを中心となって、定期健康診断後の保健指導や衛生講習会の開催のほか、健康小冊子などの配布を行っています。また、長時間労働者への健康管理やメンタルヘルスへの取り組みを行っています。

特に心の問題に対応するため、社内カウンセリングルーム“ほっと”や第三者機関の相談窓口(3施設)を利用できる体制に加えて社内規則を整備し、円滑な職場復帰支援を図っています。



産業医・保健スタッフによる保健指導



衛生小冊子

社員安全衛生教育

災害や事故がなく、健康で明るく働く職場を形成するため、安全衛生に関する「しおり」の配布や各種研修会を計画的に開催しています。その一つに危険予知訓練(KYT)フォロー研修会があります。

各職場で危険に対する感受性を高めるため、危険予知活動を行っています。その活動のマンネリ化を防ぐとともに、職場の問題を解決していくことのできる人材育成を目的に実施しています。



安全衛生のしおり



KYTフォロー研修会